

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗОНАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АРХИВ В Г. ПИНСКЕ»

О.С. Гончар¹, А.В. Копытовских²

¹Учреждение «Зональный государственный архив в г. Пинске»,

²Полесский государственный университет

При совершенствовании системы управления персоналом учреждения «Зональный государственный архив в г. Пинске» рекомендуется разработать комплекс по усовершенствованию материального и нематериального стимулирования, направленный на нормализацию уровня текучести среди персонала, а именно:

- а) материальное стимулирование:
 - разработать программу предоставления бесплатных санаторно–курортных путевок;
 - корпоративные праздники с вручением подарков (Новый год, День рождения компании, День защитника Отечества, 8 Марта);
- б) нематериальное стимулирование:
 - возможность пользоваться корпоративной библиотекой;
 - проводить профилактику заболеваний – вакцинацию сотрудников от гриппа (ежегодно осенью).

Перед принятием решения об обновлении программы нематериального стимулирования необходимо провести анонимный опрос сотрудников (анкетирование), выяснить их мнения и пожелания по изменению социального пакета. Наиболее интересные предложения (в пределах финансовых возможностей компании) становятся частью программы мотивации. В деле создания системы мотивации обратная связь очень важна: в анкете необходимо не только предлагать новые предложения, но и давать оценку существующим. Таким образом, мы получаем представление о действенности системы, оцениваем востребованность ее элементов.

Разработка и внедрение системы управления персоналом представляет собой управленческое решение. А любое управленческое решение, конечно же, требует соответствующего ресурсного обеспечения. На мой взгляд, главным ресурсом здесь может выступать информация. Это, прежде всего информация о внешней и внутренней среде организации, но уже разработанных и успешно действующих деловых кредо, как в нашей стране, так и за рубежом, о технологиях его разработки и т.д. Этот ресурс вполне доступен, т.к. не может являться коммерческой тайной.

Далее необходимо рассмотреть вопрос о факторах, влияющих на формирование системы управления персоналом:

1) Идеология общества. Поскольку система управления кадрами в первую очередь строится на миссии и целях организации, то становится понятным, что никак нельзя не учитывать вопрос, связанный с идеологией, которую исповедует то общество, членом которого является организация.

2) Политика. Этот фактор, как правило, оказывает корректирующий характер, поскольку могут меняться приоритеты социально–экономического развития общества в глобальном смысле и, например, система налогообложения в частности. Все это разумеется, будет оказывать корректирующий эффект на организацию.

3) Законы.

4) Традиции. Традиции любой организации формируются и развивают непосредственно под влиянием общих традиций в обществе. Не учитывать это нельзя.

5) Профессиональная культура. Этот фактор не требует своего подтверждения, так как разработкой системы управления кадрами должны заниматься только профессионалы высокого уровня. Главное здесь обеспечить связь между профессионализмом менеджерским, организаторским, с профессионализмом чисто производственного характера, связанного непосредственно с видом деятельности, которыми занимается организация.

6) Собрания и пресс–конференции. Наибольшего эффекта в доведении смысла организационной культуры до сотрудников организации можно добиться, когда информация о ней идет по всем структурным подразделениям организации непрерывно. Например: в разных структурных подразделениях обычно проводятся собрания, касающиеся чисто производственного характера. В начале дня обычно проводятся так называемые «летучки». В конце недели собрание, касающееся итогов

работы за этот период времени. Раз в месяц отчеты руководителей о проделанной работе. На такого рода собраниях трудового коллектива необходимо особенно уделять внимание вопросам организационной культуры и это будет способствовать формированию у сотрудников образа учреждения на подсознательном уровне, что в конечном итоге является всем смыслом работы по доведению основных принципов организационной культуры до персонала.

Для разработанной мною технологии совершенствования эффективности управления кадровыми ресурсами я бы предложила следующие методы контроля:

1. Наблюдение. Наблюдение должно проводиться непрерывно в процессе внедрения делового кредо. Особенно эффективно наблюдение за неформальными группами, как определенными индикаторами состав морально–психологического климата в организации.

2. Встречи с ключевыми людьми. Постоянный мониторинг и обмен мнениями между разработчиками.

3. Опрос сотрудников (различные виды интервьюирования анкетирования, куда включаются вопросы, связанные с пониманием сотрудниками целей, миссии организации, морально–психологического климата, оценки коммуникационных процессов, управления и власти в организации и т.д).

4. Отчеты кадровой службы. Сюда входят вопросы о текучести кадров предприятия, перемещение персонала внутри организации (ротации), обучение и адаптация новичков и т.д.

5. Создание на предприятии так называемого «почтового ящика», помощью которого сотрудники могут высказывать свои требования пожелания, мнения, просьбы по широкому спектру интересующих вопросов. А, в свою очередь, при обработке этих материалов, мы можем получить интересующие нас сведения, касающиеся эффективности внедрения нами организационной культуры.

В учреждении «Зональный государственный архив в г. Пинске» для развития персонала должны осуществляться следующие меры:

- поддержка способных к обучению работников;
- распространение знаний и опыта;
- обучение молодых квалифицированных сотрудников;
- снижение текучести кадров

Список использованных источников:

1. Бутцева, Г.И. Влияние кадровых решений на эффективность управления предприятиями / Г.И. Бутцева. // Управление персоналом – 2008.– № 10. – С. 17
2. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом. / Т.Ю. Базарова. М.: ЮНИТИ, 2009,– 155с.
3. Веснин, Р.В. Практический менеджмент персонала / Р.В. Веснин. М: Юрист.– 2007.–С.16